



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA

PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL Y FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL ACADÉMICO **DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA**

RESPONSABLES DEL PROGRAMA

Dr. Javier Lara Romero

Director

M. C. Luis Nieto Lemus

Secretario Académico

Dra. Mariana Ramos Estrada

Secretaria Administrativa

Directorio de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Dr. Javier Lara Romero

Director

M. C. Luis Nieto Lemus

Secretario Académico

Dra. Mariana Ramos Estrada

Secretaria Administrativa

Dr. Horacio González Rodríguez

Jefe de la División de Estudios de Posgrado

Dr. Luis Fernando Lira Barragán

Coordinador del Programa de Maestría en Ciencias de Ingeniería Química

Dr. Marco Antonio Martínez Cinco

Coordinador del Programa de Maestría en Ciencias de Ingeniería Ambiental

Dr. Jaime Espino Valencia

Coordinador del Programa de Doctorado en Ciencias de Ingeniería Química

Directorio del H. Consejo Técnico

Presidente

Dr. Javier Lara Romero

Secretario

M. C. Luis Nieto Lemus

Profesores

Dr. Luis Fernando Lira Barragán

Lic. Rasúl Piña León

Dr. Agustín Jaime Castro Montoya

Alumnos

María Carolina Vega Muratalla

Christopher Eliud Arias Tapia

Iván Ávila Raya

María Guadalupe Pérez Ponce

Carlos Alberto Mendiola Ramírez

Elaborado por

M. P. Roxana Farfán Núñez

M. M. E. José Luis Tapia Huerta

Dr. Julián López Tinoco

Dr. Javier Lara Romero

M. C. Luis Nieto Lemus

Dra. Mariana Ramos Estrada

Responsables de su implementación

Dr. Rafael Maya Yescas

M. P. Roxana Farfán Núñez

Coordinación de Acreditación de la FIQ

Dr. Julián López Tinoco

Responsable Formación Docente de la Facultad de Ingeniería Química

Dr. Horacio González Rodríguez

Responsable del Criterio 1. Personal Académico del Marco de Referencia del 2018 del CACEI.

M. M. E. José Luis Tapia Huerta

Responsable del Indicador 1.4 Evaluación y Desarrollo del Personal Académico

Dr. Jaime Espino Valencia

Responsable del Diseño del Plan de Desarrollo de la FIQ

Programa de Evaluación Integral y Formación Continua del Personal Académico de la Facultad de Ingeniería Química

Contenido

Presentación.....	- 1 -
Introducción	- 2 -
Justificación	- 3 -
Objetivos	- 4 -
Objetivo General	- 4 -
Objetivos Específicos.....	- 4 -
Antecedentes	- 5 -
Evaluación Docente en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) UMSNH.....	- 5 -
Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP)	- 5 -
Sistema Nacional de Investigadores (SNI).....	- 6 -
Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)	- 6 -
Operación del Programa	- 7 -
Marco Teórico y Conceptual	- 8 -
Evaluación	- 8 -
<i>Concepto</i>	- 8 -
<i>Finalidad</i>	- 9 -
<i>Funciones</i>	- 10 -
<i>Normas</i>	- 10 -
Metodología	- 12 -
Objetivo de la Evaluación Docente	- 12 -
Instrumentos de Evaluación.....	- 12 -
Autoevaluación	- 17 -
Análisis de Datos	- 21 -
Reporte de Evaluación	- 21 -
<i>Realimentación a Profesores</i>	- 22 -
Plan de Mejora Continua.....	- 22 -
<i>Programa de Capacitación Docente</i>	- 23 -
Referencias	- 26 -

Presentación

El presente documento es reflejo del esfuerzo de la Administración 2019-2023 de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, de la Coordinación y las comisiones de Acreditación de la misma y de todos los actores involucrados en la mejora continua de la mencionada Dependencia Universitaria. Es de destacarse el compromiso de profesores, estudiantes y personal administrativo para el logro del diseño de un mecanismo integral de evaluación docente que redunde en un programa de desarrollo fiel a las necesidades de la comunidad académica. Dicho programa permitirá la toma de decisiones y la implementación de medidas adecuadas al contexto social, económico, político, tecnológico, histórico y cultural que se vive al interior de la Universidad en sus funciones sustantivas.

Introducción

La evaluación del desempeño docente en instituciones de educación es un proceso establecido con frecuencia desde la perspectiva del alumnado y visualizado como una acción de carácter punitivo. Sin embargo, en el contexto de las evaluaciones, las acreditaciones y más allá, de la mejora continua de los programas educativos, la evaluación docente se convierte en un mecanismo que permite la toma de decisiones en torno al alcance de la calidad educativa.

Siendo así, este programa tiene como finalidad promover el perfeccionamiento profesional, pedagógico y disciplinar de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de la UMSNH, a partir de mecanismos de evaluación, formación, capacitación y actualización procurando el fortalecimiento de las potencialidades y brindando alternativas para la atención de las áreas de oportunidad, esto es, que, de ninguna manera, tiene el carácter de fiscalización o una finalidad de sanción respecto de las acciones de cada profesor sino, de realimentación para una mejora en la calidad de la educación ofrecida por los Programas Educativos de la Facultad de Ingeniería Química.

Cabe señalar que los datos recabados corresponden a cinco ciclos semestrales anteriores a la redacción de este documento. Es evidente, que se toman en cuenta diversos programas y conceptualizaciones en torno a la evaluación docente, puesto que ésta está directamente vinculada con la calidad de la educación y con la necesidad creciente de evaluar y acreditar programas de educación superior.

La metodología está fundamentada en el análisis de datos recabados de los diversos programas de desarrollo docente que la Universidad y los organismos gubernamentales ofrecen al profesor; además de las evaluaciones realizadas por estudiantes al finalizar cada ciclo semestral y la realizada por pares académicos al interior de las academias y departamentos académicos. Se debe mencionar, además, que los resultados y conclusiones de este programa permitirán delinear acciones en cuanto a la realimentación que se dará a los profesores una vez realizada su evaluación y a los mecanismos que permitan el logro de los objetivos planteados; es decir, el programa pretende no solo evaluar sino definir un Plan de Mejora Continua de formación y actualización docente.

Justificación

En un contexto globalizado, de cambios emergentes en los ámbitos social, tecnológico, científico y político; las Instituciones de Educación Superior (IES) establecen directrices para nuevas dinámicas de interacción. La influencia de la globalización en la Educación Superior redunda en la necesidad de evaluaciones y acreditaciones con estándares nacionales e internacionales que permitan determinar la calidad de la formación profesional en los diversos programas educativos. Estas concepciones conducen necesariamente a procesos institucionales relacionados con la asignación de roles y tareas de los actores de la educación que, finalmente llevarán a la determinación de índices en los indicadores de calidad positiva o negativamente, según sea el caso. El quehacer docente se convierte, entonces, en una actividad sustantiva y en un eje central para favorecer la optimización de la operación de los programas de educación superior. Bajo esta óptica, la evaluación docente responde a las necesidades institucionales de acreditación, pero también a la creciente demanda de profesionales competentes para su desempeño en el ámbito laboral y se da con fines de mejora continua en las IES.

Siendo así, la Facultad de Ingeniería Química de la UMSNH reconoce, como prioridad, el articular programas o planes de mejora del quehacer docente mediante la evaluación integral del desempeño de su personal académico que posibilite la formación del profesor, su actualización y su capacitación permanente.

Objetivos

Objetivo General

- ✓ Promover el perfeccionamiento profesional, pedagógico y disciplinar de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química de la UMSNH, a partir de mecanismos de evaluación, formación, capacitación y actualización procurando el fortalecimiento de las potencialidades y brindando alternativas para la atención de las áreas de oportunidad.

Objetivos Específicos

- ✓ Evaluar integralmente a la planta de profesores de la Facultad de Ingeniería Química a partir de mecanismos ya instaurados en la Universidad.
- ✓ Extraer y analizar los datos de las evaluaciones realizadas por estudiantes en los últimos cinco años del Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) de la Universidad.
- ✓ Extraer y analizar los datos pertinentes del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP).
- ✓ Extraer y analizar los datos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).
- ✓ Extraer y analizar los datos del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED).
- ✓ Recabar y analizar las evaluaciones realizadas en el trabajo colegiado en academias del programa de la Licenciatura en Ingeniería Química sobre el desempeño de los profesores de la FIQ.
- ✓ Construir reportes individuales de cada profesor en funciones a partir de la información recabada.
- ✓ Redactar el reporte general de evaluación de la planta docente.
- ✓ Redactar la realimentación para cada profesor a fin de que reconozca sus áreas de oportunidad y tome decisiones a favor de la optimización de su labor docente.
- ✓ Proponer un programa de formación y actualización docente que responda a las necesidades detectadas en las evaluaciones.

Antecedentes

La Universidad Michoacana, con un 96% de su matrícula estudiantil cursando programas de calidad, evaluados y reconocidos por organismos acreditadores autorizados por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES A. C.) y con la responsabilidad social de procurar una educación de calidad como lo señalan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), establece mecanismos de evaluación de cada proceso o acción educativa realizada. La evaluación docente no es la excepción; sin embargo, cada Dependencia Universitaria puede, de acuerdo a sus intereses y normativas, en torno a la mejora continua, disponer de procedimientos para la evaluación de su planta académica.

Los procesos institucionales se orientan a programas de estímulos para docentes y a la evaluación realizada por estudiantes al finalizar cada ciclo escolar anual o semestral, según sea el caso. Estos procesos institucionales de evaluación docente, fomentan la capacitación continua; no obstante, la sistematización de un programa de evaluación integral corresponde enteramente a cada Dependencia. Siendo así, los recursos institucionales para la evaluación docente son los siguientes:

Evaluación Docente en el Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) UMSNH

Este sistema concentra resultados de las evaluaciones realizadas al profesor por sus alumnos; consiste en una encuesta en electrónico diseñada a partir del formato de escala Likert que permite recabar opiniones sobre el desempeño docente a partir de criterios establecidos observables por el estudiante (Anexo 1). Los resultados de la encuesta se presentan para el docente de manera anónima y gráficamente. Todos los niveles educativos que ofrece la Universidad (bachillerato, Licenciatura, Posgrados) cuentan con este sistema; cabe señalar que en los niveles inferiores suele presentar niveles bajos de confiabilidad puesto que el alumno la realiza antes de visualizar sus calificaciones del ciclo escolar en cuestión.

Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP)

Este programa busca profesionalizar a los Profesores de Tiempo Completo (PTC) para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y con responsabilidad social, se articulen y consoliden en cuerpos académicos y con ello generen una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno (SEP, 2021). En términos generales,

es un sistema de evaluación de los PTC que bajo criterios específicos delineados por la Secretaría de Educación Pública (SEP), cuantifica la labor de los profesores en: investigación, docencia, tutoría, generación de recursos, vinculación con el entorno, entre otras. El resultado de esta evaluación se da a conocer a los profesores a través de la Secretaría Académica de la Universidad.

Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

Es el reconocimiento que se otorga a través de la evaluación por pares a profesores investigadores y consiste en el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado (CONACYT, 2021). El SNI tiene como finalidad la promoción y el fortalecimiento, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país.

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)

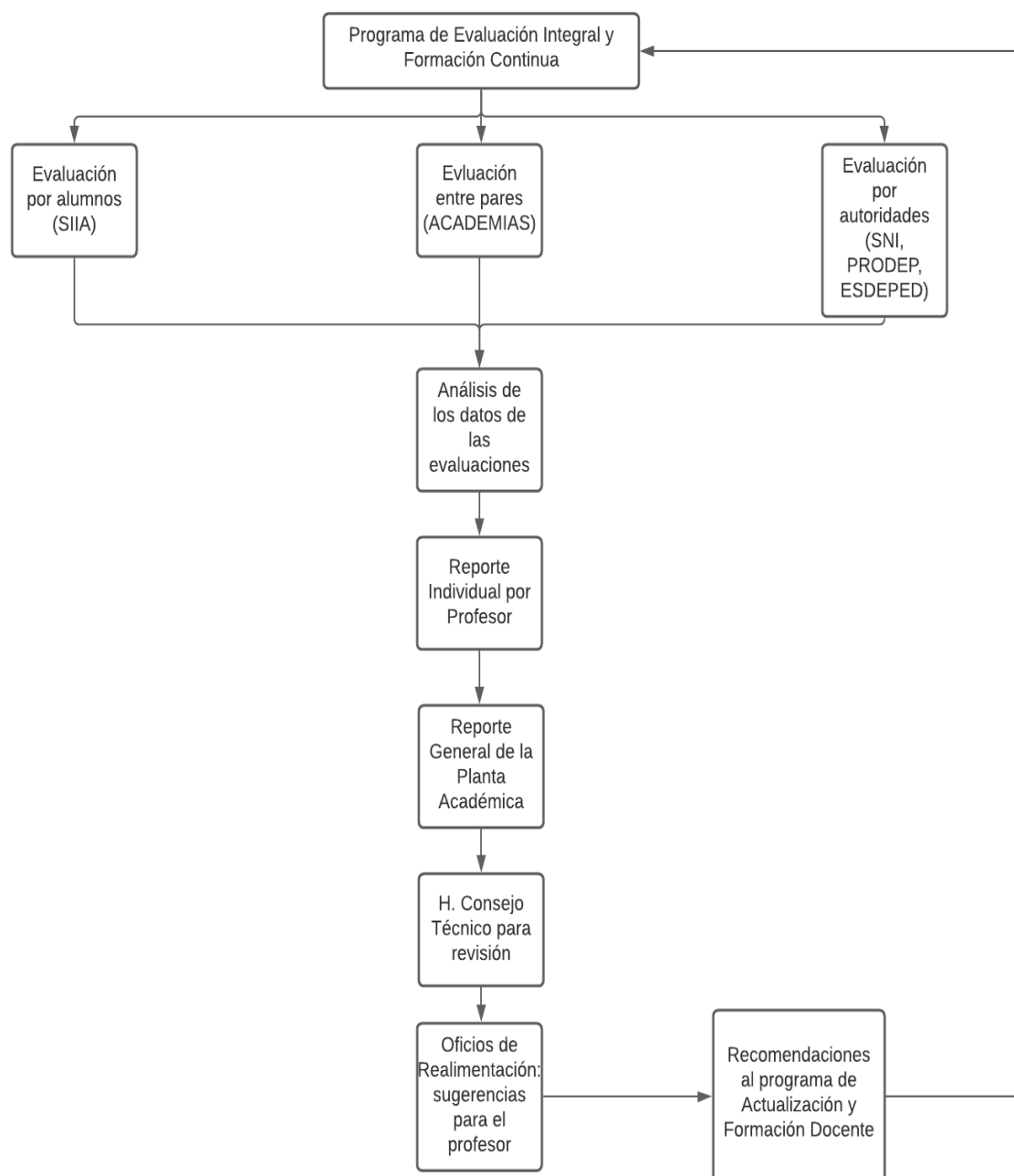
El objetivo del programa ESDEPED es contribuir a elevar la calidad de la Educación Superior en México, a través del mejoramiento de la calidad en la docencia frente a grupo, estimulando a los profesores de tiempo completo, cuya actividad académica sea destacada (SEP, 2013). Este programa evalúa la productividad académica anual del profesor en criterios como docencia, investigación y tutoría.

De manera particular, al interior de la FIQ, el trabajo colegiado en las academias se evalúa cualitativamente a los profesores activos en cada ciclo semestral. Los jefes de Departamentos Académicos y los responsables de asignaturas analizan el desempeño del profesor con base en su trabajo colegiado bajo criterios como planeación didáctica, estrategias y recursos didácticos.

Las evaluaciones descritas, aun cuando tienen la misma finalidad, se encontraban desvinculadas entre sí, por tal motivo, la integración de los datos en un proceso sistematizado e integral permitirá obtener una visión pertinente en cuanto al desempeño del docente y, por ende, la toma de decisiones acerca de las alternativas de capacitación y actualización serán, del mismo modo, más oportuna.

Operación del Programa

El Programa de Evaluación Integral y Formación Continua del Personal Académico de la Facultad de Ingeniería Química consta de varias fases que son interdependientes entre sí. Se ejemplifican en el siguiente diagrama:



Marco Teórico y Conceptual

En los niveles básicos de educación se cuenta con un sistema de formación docente sistematizado a partir de Escuelas Normales que, evidentemente, prepara a los individuos en la profesión de ser maestro. En la Educación Superior, el personal dedicado a las labores docentes son profesionales de diversas áreas de estudio que desempeñan dicho rol, en muchos casos, sin mayor preparación que su intuición. De antemano, se conoce que un buen médico no necesariamente es un buen profesor; ni un buen ingeniero es inherentemente competente para impartir clases de cualquiera de las asignaturas en un programa Educativo de Ingeniería. Por lo anterior, la formación de los docentes universitarios debe incorporar habilidades o competencias docentes a fin de comunicar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales con fluidez y precisión empleando para ello recursos educativos y didácticos congruentes con el contexto actual.

Esta formación de los profesores de cualquier nivel educativo es, de por sí, objeto de evaluación y aunado a ella la evaluación de capacidades profesionales y disciplinares permiten establecer medidas adecuadas a las necesidades de la educación impartida. Sin embargo, la evaluación debe ser con un carácter de realimentación y no punitivo; es decir, debería mostrar al docente las áreas de oportunidad que posee para mejorar su práctica docente.

Evaluación

La evaluación es una palabra con diferentes acepciones, se habla en términos sinonímicos de valoración, acreditación y medición; sin embargo, la evaluación es un proceso que puede incluir los términos anteriores dependiendo de su contexto y utilidad.

Concepto

Como ya se ha dicho, la evaluación puede considerarse desde múltiples perspectivas y ello hace que se aun término complejo de definir; además sus definiciones responden a diferentes criterios como epistémicos, metodológicos e incluso políticos, no obstante, se presentan varias definiciones que, de acuerdo al tema que nos concierne, podrían ser útiles.

Para el Comité Phi Delta sobre evaluación de la enseñanza en Estados Unidos "la evaluación es el procedimiento que define, obtiene y ofrece información útil para juzgar decisiones alternativas"; siendo así, es prudente utilizar esta definición aplicada al proceso de evaluación docente puesto que el objetivo de dicho proceso es tomar decisiones para establecer medidas de

mejora continua respecto a la capacitación y formación docente. Para Stufflebeam y Shinkfield (1995) "evaluar es el proceso de planear, recoger y obtener información utilizable para tomar decisiones alternativas". El Consorcio de Evaluación de Stanford (SEC) (citado por Castillo, 2010) definía la evaluación como "el examen sistemático de los acontecimientos que ocurren en un Programa, con objeto de mejorarlo". Nevo (1983) entendía la evaluación como "un proceso que provee de razones para una correcta toma de decisiones". Casanova (1995) entendía la evaluación como:

Un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa, mejorándola progresivamente".

Evidentemente, el concepto de evaluación ha evolucionado y se mimetiza en el contexto educativo. Cada vez más conocedores de los procesos educativos ven inherente, a cualquier acción educativa, la implementación de la evaluación. Una conclusión respecto al concepto de evaluación que enmarca a la al desarrollo histórico del mismo es la de Mora (2004) que enuncia:

La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones" (p. 2).

Finalidad

En cuanto a su finalidad, de igual forma, las opiniones y estudios son variados; pero orientada al tema que ocupa en este documento, la idea de González y Ayarza (1997) es adecuada:

"[...] la finalidad de la evaluación consiste en emitir juicios informados para apoyar la toma de decisiones. Comprende tres mecanismos secuenciales, a saber: acopio y sistematización de la información requerida, análisis de esa información y la emisión de un juicio fundamentado y de recomendaciones para la toma de decisiones".

Es evidente, entonces, que la evaluación integral presentada en este programa comprende los tres mecanismos mencionados por González y Ayarza y su carácter es de mejora continua.

Funciones

De acuerdo a varios teóricos de la evaluación (Posner, 1998; Hernández, 1998 y Díaz Barriga, 1999), se identifican cuatro funciones de la misma:

Función de diagnóstico. La evaluación debe permitir identificar aciertos y desaciertos para orientar acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación.

Función instructiva. La evaluación, al producir indicadores de la implementación del currículo permite que los actores de la educación incorporen en su bagaje experiencias de aprendizaje.

Función educativa. La evaluación vincula sus resultados y las motivaciones y actitudes del personal docente hacia el trabajo.

Función autoformativa. Esta función se cumple principalmente cuando la evaluación ofrece lineamientos para que la persona responsable de la docencia oriente su quehacer académico, sus características personales y para mejorar sus resultados.

Normas

Para este aspecto, es necesario referirse al *Join Committee on Standards for Educational Evaluation* (Comité Conjunto de Estándares para la Evaluación Educativa) con sedes en Estados Unidos y Canadá que es una organización de desarrolladores de estándares de evaluación con fines de mejorar la calidad de la evaluación estandarizada y a la *Evaluation Research Society* (Sociedad de Investigación de Evaluación) que se fusionó con la *Evaluation Network* (Red de Evaluación) para convertirse en la *American Evaluation Association* (Asociación Americana de Evaluación) que es una organización que conjunta evaluadores e individuos con un interés profesional en el campo de la evaluación. Esta asociación establece que la evaluación debe cumplir con cuatro condiciones:

- Ser útil al facilitar informaciones acerca de virtudes y defectos, así como soluciones para mejorar. f

- Ser factible al emplear procedimientos evaluativos que se puedan utilizar sin mucho problema. f
- Ser ética al basarse en compromisos explícitos que aseguren la necesaria de cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honradez de los resultados.
- Ser exacta al describir el objeto en su evolución y contexto, al revelar virtudes y defectos, al estar libre de influencias y al proporcionar conclusiones.

Estas condiciones o normas deben ser aplicadas a cualquier proceso evaluativo o parte del mismo para lograr los objetivos ulteriores de la evaluación como son la realimentación y la mejora continua.

Metodología

Objetivo de la Evaluación Docente

Identificar, mediante un programa integral y sistemático, las habilidades docentes a partir de la medición y valoración de diversos indicadores de calidad establecidos por la Universidad en cuanto a la distribución de las actividades sustantivas del profesorado, con el fin de realimentar las áreas de oportunidad evidenciadas.

Instrumentos de Evaluación

Alumnos

El mecanismo de evaluación docente institucional consiste en una encuesta con un formato de Escala Likert que permite al estudiante opinar sobre el desempeño de sus docentes. Cabe señalar que esta evaluación ha sido utilizada durante un periodo muy amplio, no obstante, la realimentación para el profesor es mínima, teniendo acceso a los resultados específicos por reactivo o ítem, pero sin sugerencias o propuestas para su desarrollo. La evaluación se realiza cada ciclo semestral o anual, según sea la operación del Programa Educativo y los alumnos deben responder antes de poder visualizar sus calificaciones del periodo.

El instrumento de evaluación consta de 20 reactivos o ítems y cada uno de ellos posee cuatro posibles respuestas con evaluación ascendente; es decir, la primera respuesta es la peor evaluación y la última posibilidad es la mejor. Los reactivos y los puntajes asignados para el tratamiento de datos son los siguientes:

Tabla 2

Asignación de puntajes a las respuestas de la escala de evaluación docente del SIIA de la UMSNH.

Reactivo	Puntaje			
Aspectos Interacción Profesor-Alumno	1	2	3	4
1.- La actitud que el(la) profesor(a) observa hacia el grupo es:	Irrespetuosa	Indiferente	respetuosa	Respetuosa y cordial
2.- En relación con la participación del grupo en la clase, consideras que el(la) profesor(a):	La evita	Es indiferente	La limita	La promueve

3.- En relación con la disciplina que el(la) profesor(a) promueve en el grupo opinas que:	No la promueve	Es insuficiente	Es buena	Es muy buena
4.- Cuando has requerido hacer consultas fuera del aula, el(la) profesor(a):	Las evita	Es indiferente	Las atiende	Las promueve
Aspecto Didáctico	1	2	3	4
5.- Los recursos que emplea el(la) profesor(a) para impartir el curso te parecen:	Inadecuados	Insuficientes	Adecuados	Muy adecuados
6.- Las exposiciones del(a) profesor(a) son:	Malas	Regulares	Buenas	Muy buenas
7.- Consideras que el(la) profesor(a) ha logrado transmitir los conocimientos de esta materia:	No	Parcialmente	Suficientemente	Satisfactoriamente
8.- ¿En qué grado el (la) profesor(a) motiva a los(as) alumnos(as) a estudiar y hacer trabajo académico fuera de clase?:	Nada	Poco	Medianamente	Mucho
Aspecto Evaluaciones	1	2	3	4
9.- Las evaluaciones practicadas durante el curso tuvieron relación con los temas tratados:	Ninguna	Poca	Gran parte	Totalmente
10.- Después de efectuada una evaluación, el(la) profesor(a):	No la analiza	La analiza superficialmente	La analiza ampliamente	Analiza y discute con el grupo
11.- Las calificaciones otorgadas por el(la) profesor(a), se conocen:	Nunca	Extemporáneamente	A tiempo	A tiempo y son analizadas
12.- Con respecto a la oportunidad de demostrar tus conocimientos, consideras que el número de exámenes en:	Totalmente inadecuado	Inadecuado	Adecuado	Completamente adecuado

Aspecto Conocimientos	1	2	3	4
13.- Sobre el conocimiento que el(la) profesor(a) tiene de los temas del curso, consideras que:	No los domina	Es insuficiente	Los domina	Es muy bueno
14.- ¿Ha logrado el (la) profesor(a) demostrar la importancia que tiene esta materia en tu preparación?:	No lo ha intentado	Lo ha intentado, pero no lo ha logrado	Lo ha logrado parcialmente	Lo ha logrado plenamente
15.- Al plantear tus dudas el(la) profesor(a):	Nunca las resuelve	A veces las resuelve	Las resuelve bien	Las resuelve muy bien
16.- En cuanto al tratamiento de cada tema del programa consideras que es:	Muy superficial	Superficial	Con buen nivel	Con muy buen nivel
Aspecto Responsabilidad	1	2	3	4
17.- De acuerdo a la exposición del profesor(a), se observa que prepara la clase:	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18.- La puntualidad del(a) profesor(a) a clase ha sido:	Mala	Regular	Buena	Muy buena
19.- Con base en el programa de la materia, hasta la fecha, consideras que el grado de cumplimiento del programa es:	Malo	Regular	Bueno	Excelente
20.- El porcentaje de asistencia a clases del profesor, hasta la fecha, ha sido aproximadamente de:	0-50	51-75	76-90	91-100

Fuente: elaboración propia con base al Instrumento de evaluación docente institucional (SIIA, 2021).

Estos reactivos se clasifican en tres aspectos generales: didáctica, habilidades disciplinares y responsabilidad del docente.

Tabla 2

Clasificación de reactivos de la evaluación docente por estudiantes.

Aspecto a evaluar	Reactivos
Habilidad Pedagógica	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15.
Habilidad Disciplinar	5, 6, 13, 14, 15, 16.
Responsabilidad	4, 7, 9, 11, 17, 18, 19, 20.

Fuente: elaboración propia con base al Instrumento de evaluación docente institucional (SIIA, 2021).

Para el acceso a la información sobre la evaluación de cada profesor que, en los últimos cinco ciclos semestrales, ha participado en la Facultad de Ingeniería Química, la Coordinación General de Estudios de Licenciatura ha facilitado el proceso de adquisición de la misma de manera sistematizada.

Pares Académicos

Para la evaluación entre pares académicos es fundamental señalar que la participación en grupos colegiados como las academias al interior de cada uno de los Departamentos Académicos de la Facultad de Ingeniería Química toman una relevancia sustancial; la primera fase de la evaluación en estos contextos, toma un carácter cualitativo y se encuentra evidenciada en las actas de reuniones de academia que son requeridas por la Secretaría Académica de la FIQ.

La segunda fase consiste en la evaluación de cuatro criterios específicos: habilitación didáctica, actualización disciplinar, investigación y responsabilidad del docente. Esta fase se lleva a cabo con base en documentos como el *Currículum Vitae* Nicolaita (CVN) de cada profesor, depositado en el SIIA, el Plan de Acción Tutorial de la Dependencia, los proyectos avalados por la Coordinación de Investigación Científica (CIC) de la Universidad y los resultados de los programas gubernamentales mediados por las autoridades universitarias como PRODEP y ESDEPED. Los datos en la segunda fase de la evaluación entre pares se obtienen de distintas fuentes: internamente, se tiene acceso al CVN y a los reportes del Plan de Acción Tutorial; los proyectos avalados anualmente por la CIC son reportados desde esa dependencia universitaria y los datos de PRODEP y ESDEPED son solicitados a la Secretaría Académica de la Universidad. Los datos recabados se analizan a partir de una matriz de comparación para cada profesor en términos de niveles de desempeño como *no aplica, inefectivo, en desarrollo, competente, sobresaliente*.

Tabla 3

Rúbrica para "Evaluación entre pares".

NIVELES DE DESEMPEÑO						
	Inefectivo	En desarrollo	Competente	Sobresaliente	N/A	
CRITERIO	El profesor demuestra una clara resistencia a la realización de actividades de este criterio.	El profesor se encuentra en capacitación y/o actualización para el alcance del criterio.	El profesor cumple cabalmente con las actividades del criterio	El profesor cumple de manera sobresaliente con las actividades del criterio	Para la categorización laboral del profesor no es necesario el cumplimiento del criterio.	

Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Ejemplo de rúbrica para evaluación "Entre pares".

NIVELES DE DESEMPEÑO					
CRITERIOS	Inefectivo	En desarrollo	Competente	Sobresaliente	N/A
Habilitación Pedagógica				X	
Actualización Disciplinar			X		
Investigación			X		
Responsabilidad Docente		X			

Fuente: elaboración propia.

Autoridades

Por lo que se refiere a la evaluación por las autoridades al personal académico (específicamente: Secretaría Administrativa, Secretaría Académica, Jefaturas de Departamento y Responsabilidades de asignatura) el mecanismo es similar a la evaluación entre pares académicos, pero con la definición de criterios diferentes: los registros de asistencia y la valoración en los concursos de

oposición internos o externos en los que participan los profesores que lo requieren, la actualización pedagógica y disciplinar y la formación profesional.

Tabla 5

Ejemplo de rúbrica para "Evaluación por autoridades".

CRITERIOS	NIVELES DE DESEMPEÑO				
	Inefectivo	En desarrollo	Competente	Sobresaliente	N/A
Asistencia				X	
Concursos de Oposición			X		
Actualización Pedagógica			X		
Actualización Disciplinar		X			
Formación Profesional		X			

Fuente: elaboración propia

Autoevaluación

La autoevaluación en la evaluación de la docencia implica que el profesor evalúe su desempeño con el propósito de identificar sus fortalezas y debilidades para mejorar su labor (Seldin, 1999). La autoevaluación apoya a los docentes a comprender lo que constituye una buena práctica, estimula las capacidades de automonitoreo y los prepara para el aprendizaje a lo largo de la vida (Ross y Bruce, 2007).

El instrumento construido para la autoevaluación consta de 30 ítems o reactivos cuyas respuestas están diseñadas bajo el esquema de una escala Likert en función de la incidencia de las variables en la población académica (nunca, a veces, casi siempre y siempre). La recolección de los datos se llevará a cabo mediante la aplicación en línea del instrumento diseñado para tal fin, mediante la adaptación del mismo a un formulario de *Google*, cuya estructura consta de 30 ítems distribuidos en tres categorías, de la siguiente manera:

Tabla 6*Clasificación de reactivos de la autoevaluación docente.*

Aspecto a evaluar	Reactivos
Previsión del proceso de enseñanza aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12.
Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27
Valoración del impacto del proceso de enseñanza aprendizaje	28, 29 y 30.

Fuente: elaboración propia.

El instrumento es el siguiente:

Tabla 7*Autoevaluación docente del programa de la Licenciatura en Ingeniería Química.*

Reactivo	Puntaje			
Previsión del Proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4
1.- Establezco la relación de las asignaturas que imparto con otras del plan de estudios.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2.- Relaciono el contenido de las asignaturas con los atributos de egreso.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3.- Expongo la relación de las asignaturas con el campo profesional.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.- Determino los objetivos de aprendizaje para las asignaturas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.- Incluyo materiales digitales pertinentes para las actividades de aprendizaje.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

6.- Determino al inicio de las asignaturas o cronograma detallado de actividades (planeación didáctica).	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.- Acuerdo al inicio de las asignaturas las reglas de interacción sustentadas en valores universales.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8.- Preciso las reglas de trabajo para evitar el plagio.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9.- Estructura experiencias de aprendizaje que integran conocimientos habilidades y valores.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10.- Incorporo actividades de aprendizaje que involucra trabajo colaborativo.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11.- Incluyo diversas herramientas digitales.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12.- Planeo la realización de una evaluación diagnóstica para identificar las necesidades de aprendizaje de los alumnos.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Conducción del proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4
13.- Detallo al inicio de las asignaturas el sistema de evaluación.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14.- Presento una introducción de las asignaturas para propiciar la integración del grupo.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15.- Facilitó los materiales necesarios para desarrollar los conocimientos conceptuales	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

propuestos en las asignaturas.				
16.- Ofrezco criterios para identificar información no confiable.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17.- Aclaro las dudas de manera oportuna.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18.- Incluyo experiencias de aprendizaje que estimulan el interés de los alumnos.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19.- Ajusto las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20.- Proporciono realimentación de forma individual en las situaciones requeridas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21.- Asesoro a los alumnos cuando existen dudas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22.- Realimento las aportaciones de los alumnos en la realización de las actividades.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23.- Promuevo el diálogo sobre el sentido práctico de los contenidos de las asignaturas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
24.- Fomento que los alumnos reflexionen sobre sus experiencias de aprendizajes.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25.- Proporciono igualdad de oportunidades de participación a los alumnos.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26.- Mantengo comunicación oportuna con los alumnos.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Valoración del impacto del proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4
27.- Evalúo el aprendizaje de los alumnos en cada experiencia de aprendizaje.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
28.- Brindo realimentación sobre el desempeño global de los alumnos en las actividades colaborativas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29.- Involucro a los alumnos en la evaluación de su propio desempeño.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30.- Solicito a los alumnos evaluar las asignaturas.	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia.

Como es evidente, el instrumento se diseñó en función de la labor docente, específicamente, es decir, no abarca las otras funciones sustantivas del profesor como la investigación y la difusión de la ciencia y cultura o actividades de gestión académica o institucional.

Análisis de Datos

El análisis que se realizará será descriptivo, los datos obtenidos de los instrumentos de evaluación docente se procesarán mediante dos programas informáticos, primeramente, *Microsoft Excel* para el cálculo de relaciones porcentuales y el software *IBM-SPSS Statistics 28.0* para el análisis, orden de datos y estadística descriptiva; además de parámetros en términos de frecuencia, proporción y porcentaje de los indicadores evaluados.

Reporte de Evaluación

La comisión responsable del Programa Integral de Evaluación y Formación Continua del Personal Académico de la Facultad de Ingeniería Química, integrará un informe general de cada ciclo escolar semestral para su revisión en el H. Consejo Técnico de la Facultad, consistente en un bosquejo general de los resultados de las cuatro partes de la evaluación docente: evaluación estudiantil, evaluación entre pares, evaluación de las autoridades y autoevaluación. Del mismo modo, se

entregará un informe individual por profesor a fin de personalizar los resultados y que el H. Consejo Técnico sugiera las acciones a realizar por el docente, en caso necesario.

Realimentación a Profesores

El informe individual por profesor será establecido en función del siguiente formato:



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA
PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL Y
FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL ACADÉMICO



INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DOCENTE			
Fecha:			
Ciclo Semestral:	2021/2021	No.	
Docente Evaluado:			
Resultado Integral:			

Estimado(a) Docente:

Le invitamos a revisar este reporte y a utilizarlo como una herramienta de reflexión y realimentación en la desafiante tarea de educar que usted enfrenta día a día. A la luz de los datos del informe, reflexione sobre sus prácticas habituales, considerando tanto los aspectos logrados como aquellos no logrados. Recuerde que reconocer sus éxitos pedagógicos y disciplinarios comprenderlos y valorarlos es tan importante como identificar los desaciertos, analizarlos críticamente y gestionar oportunidades de enmendarlos. Tenga en cuenta que, el informe define, de manera general, su desempeño en las funciones sustantivas de la Universidad.

ASPECTO EVALUADO	Inefectivo	En desarrollo	Competente	Sobresaliente	N/A
Habilitación disciplinar				X	
Habilitación pedagógica			X		
Responsabilidad con el Programa Educativo				X	
Responsabilidad docente				X	
Investigación					X

*Puede aparecer N/A, dependiendo de la distribución de las actividades sustantivas del profesor para con el Programa Educativo.

Sugerencias de la Comisión

Sugerencias del H. Consejo Técnico

Plan de Mejora Continua

El concepto de mejora continua se refiere a que siempre se está en un proceso de cambio, de desarrollo y con posibilidades de mejorar. En este sentido, el esfuerzo de mejora continua, es un ciclo ininterrumpido, a través del cual se identifica un aspecto a mejorar, se planea cómo realizar la

mejora, se implementa, se verifican los resultados y se actúa de acuerdo con ellos, ya sea para corregir desviaciones o para proponer nuevas metas.

La Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ha definido su propio modelo de mejora continua, a través de las siguientes herramientas:

- Plan de Mejoramiento: registro de las acciones correctivas y de mejora, encaminadas a subsanar no conformidades y a evitar la ocurrencia de estas en el futuro.
- Identificación de Indicadores de Gestión de los Procesos: a través de esta herramienta, los procesos tienen la oportunidad de medir su gestión y tomar decisiones de manera oportuna, para lograr los objetivos propuestos.
- Gestión de los Cambios y las Oportunidades: a través de esta herramienta se gestionan los cambios en los procesos y las oportunidades institucionales a partir de los procedimientos institucionales.
- Informe: esta herramienta permite que la Facultad identifique los cambios y oportunidades no conformes.

Programa de Capacitación Docente

En el Marco de Referencia 2018 del CACEI en el Contexto Internacional se indica que uno de los puntos a cumplir para obtener la acreditación es que la planta docente de la FIQ cuente con las competencias apropiadas dedicadas al logro de los atributos de los egresados, uno de los factores a considerar es el de la capacitación docente, es por ello que se desarrolla el Programa de Capacitación Docente.

Desde el año 2020, México y el resto de países en general se encuentran en una contingencia sanitaria, lo cual provoca que se realicen modificaciones en la forma de operar el Programa de Capacitación Docente, generalmente los cursos y talleres se impartían de forma presencial en el aula o laboratorio, sin embargo, se llevarán a cabo mediante plataformas digitales realizando video conferencias para no detener la capacitación de los docentes.

Objetivos del Programa de Capacitación Docente

Objetivo general

Contribuir al desarrollo profesional de los docentes de la FIQ y de otras facultades afines de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en el área docente y disciplinar mediante espacios formativos presenciales y virtuales.

Objetivos particulares

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de la plantilla docente de la FIQ.
- Promover la capacitación de los docentes de la FIQ y de carreras afines de la UMSNH mediante la oferta de cursos, talleres y diplomados, entre otros.
- Fortalecer las competencias de los docentes en el área docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje por profesores de la FIQ y en colaboración con la Coordinación de proyectos transversales y Responsabilidad Social Institucional de la UMSNH.
- Fortalecer las competencias de los docentes en el área disciplinar mediante cursos y talleres por profesores internos y externos a la UMSNH.

Estructura metodológica

El Programa de Capacitación Docente de la FIQ busca promover que los docentes fortalezcan y actualicen sus conocimientos a fin de mejorar su labor docente.

Las diferentes acciones del programa (diplomados, cursos y talleres), están estructurados a partir de dos áreas:

- Área docente, cuyo objetivo es brindar al profesor las competencias docentes necesarias (didáctico-pedagógicas, TIC y genéricas), para garantizar su óptimo desempeño docente; y,
- Área disciplinar, orientada a la formación de profesores en el área o conjunto de áreas del saber, de formación de origen o del desempeño académico actual, partiendo de lo que sucede en la sociedad del conocimiento, en la que los conocimientos representan un constante cambio y los que fueron adquiridos en la etapa de formación inicial tienen fecha de caducidad, y no son suficientes para toda una vida profesional activa; es entonces cuando se vuelve indispensable que los profesionistas adquieran una actitud de permanente aprendizaje frente a tales retos.

Mediante el Programa de Capacitación Docente se impartirán al menos:

- Semestre Par: dos cursos del área docente y dos cursos del área disciplinar.
- Semestre Non: dos cursos del área docente y dos cursos del área disciplinar.

Los cursos o talleres impartidos se llevarán a cabo de acuerdo al programa de trabajo establecido con 20 horas presenciales las cuales pueden ser en el aula (o laboratorio) o de forma virtual y 20 horas dedicadas a las actividades complementarias como ejercicios para que los docentes refuercen los conocimientos del curso o taller.

La propuesta anterior puede ser adecuada a las necesidades del personal académico de la dependencia identificadas en el Programa Integral de Evaluación Docente Formación Continua del Personal Académico de la Facultad de Ingeniería Química.

Referencias

- Casanova. M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. La Muralla.
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9797220181A/17449>
- Castillo, S. (2010). *Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias*. Pearson.
<http://www.uenicmlk.edu.ni/img/biblioteca/Evaluacion%20Educativa%20de%20Aprendizajes%20y%20Competencias%20-%20Santiago%20Castillo%20-%201ra%20Edicion.pdf>
- CONACYT. (2021). *Sistema Nacional de Investigadores*. CONACYT.
<https://www.conacyt.gob.mx/Sistema-nacional-de-investigadores.html>
- Díaz Barriga, Angel. (1998). *Evaluación Académica: Organismos Internacionales y Política Educativa*. UNAM.
- González F. L.E. y Ayarza E. H. (1996). *Calidad, evaluación institucional y Acreditación en la educación superior en la Región Latinoamericana y del Caribe. Conferencia Regional de CRESAL/UNESCO sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA.
- Hernández, P. (1998). *Diseñar y Enseñar*. NARCEA.
- Mora, A. (2004). La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 4, núm. 2, julio-diciembre, Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>
- Nevo, D. (1983). La conceptualización de la Evaluación Educacional. *Revista de Investigación en Educación*, 53, 1: pp.117-128. <https://institutoprofesionalmr.org/wp-content/uploads/2018/04/Hern%C3%A1ndez-Le%C3%B3n-2013-Art%C3%ADculo-Evoluci%C3%B3n-de-la-Evaluaci%C3%B3n.pdf>
- Posner, G. (1998). *Análisis del currículum*. Colombia: McGraw Hill.
- Ross, J. y Bruce, C. (2007). Teacher self-assessment: A mechanism for facilitating professional growth. *Teaching and teacher education*. (pp. 39-83). Rand McNally.
- Seldin, P. (1999). *Cambiando prácticas en la evaluación de la enseñanza*. Anker Publishing Company.

SEP (2013). *Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)*. SEP.
<https://www.gob.mx/sep/documentos/programa-de-estimulos-al-desempeno-del-personal-docente-recurso-extraordinario-como-complemento-al-subsidio-federal-ordinario?state=published>

SEP. (2021). *Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP)*. SEP.
<https://dgesui.ses.sep.gob.mx/programas/programa-para-el-desarrollo-profesional-docente-para-el-tipo-superior-prodep>

Stufflebeam, Daniel; Shinkfield, Anthony. (1995). *Evaluación sistemática - Guía teórica y práctica*. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Ediciones Paidós Ibérica.